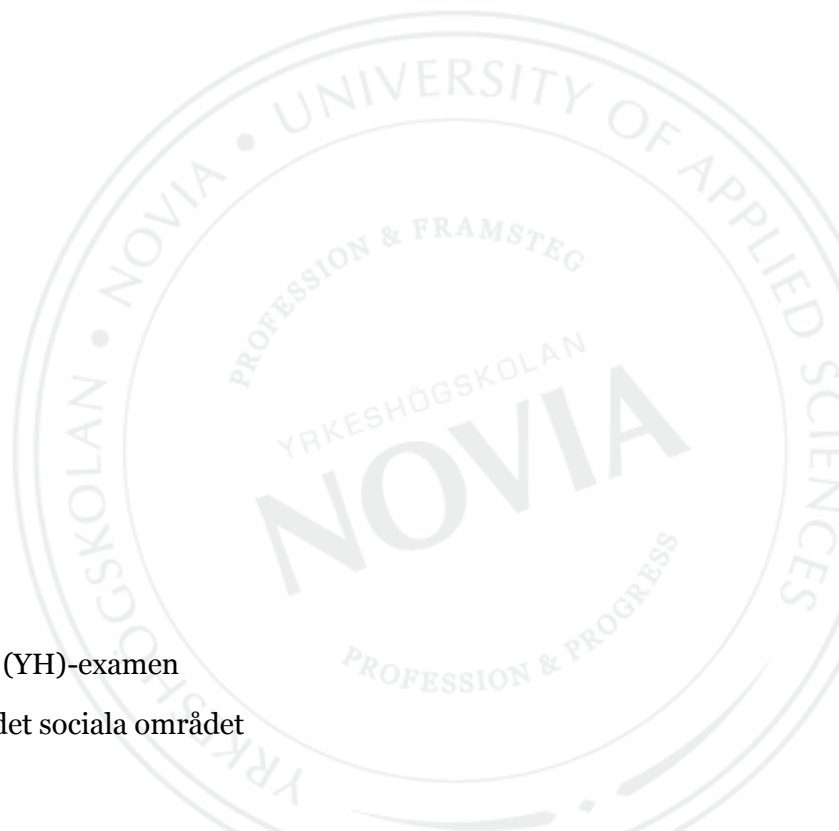


Kränker vuxna?

En modell för mobbningsförebyggande arbete med daghemspersonal

Leona Helander

Examensarbete för socionom (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för det sociala området
Åbo 2011





EXAMENSARBETE

Författare: Leona Helander

Utbildningsprogram och ort: Det sociala området / Åbo

Inriktningsalternativ/Fördjupning: socionom (YH)

Handledare: Gunilla Björklund

Titel: Kränker vuxna? - En modell för mobbningsförebyggande arbete med daghemspersonal

Datum	25.4.2011	Sidantal	31	Bilagor	0
-------	-----------	----------	----	---------	---

Sammanfattning

Syftet med mitt arbete är att skapa en modell för mobbningsförebyggande arbete med daghemspersonal. I mitt examensarbete har jag genomfört en utvecklingsprocess med en personalgrupp för att förebygga att mobbning och kränkning inte ska ske på daghem, avgränsningen är från personalen till barnet och familjen. Personalgruppen fungerar i arbetet som en expertisgrupp som representerar dagvården. Utvecklingsprocessen har skett i form av tre diskussionskvällar där frågor om mobbning och kränkning diskuterats. Jag ville med diskussionskvällarna få igång tankeverksamheten hos personalen gällande frågor som berör ämnet.

Jag har sammanfattat resultaten från diskussionskvällarna och utifrån det gjort en analys baserad på litteratur samt expertisgruppens diskussioner.

Jag anser att man genom diskussionstillfällen kan få igång tankeverksamheten hos personalen, så att var och en blir mera medveten om sitt eget och sin medarbetares handlande. På så sätt kan mobbning och kränkning förebyggas så att det inte förekommer på daghem från personal till barnet och familjen.

Förutsättningen för en lyckad utvecklingsprocess av det här slaget är en god planering och hänsyn till personalen.

Språk: svenska Nyckelord: utvecklingsprocess, personal, barn, familj, diskussion, tankeverksamhet, mobbning, kränkning

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Leona Helander

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Det sociala området / Åbo

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: sosionomi (AMK)

Työnohjaaja: Gunilla Björklund

Nimi: Loukkaavatko aikuiset? - Malli päiväkotihenkilökunnan taholta tapahtuvan

kiusaamisen ehkäisemiseksi

Päivämäärä	25.4.2011	Sivuja	31	Liitteitä	0
------------	-----------	--------	----	-----------	---

Tiivistelmä

Opinnäytetyöni tarkoituksena on luoda malli päiväkotihenkilökunnan taholta tapahtuvaa kiusaamista ehkäisevälle työlle. Tutkintotyössäni olen toteuttanut kehittämisprosessin kiusaamisen ja loukkaamisen ehkäisemiseksi päiväkodeissa rajaten aiheen henkilökunnan taholta lapseen ja perheeseen kohdistuvaan kiusaamiseen ja loukkaamiseen. Päivähoitoa edustavana asiantuntijaryhmänä prosessissa toimi henkilöstöryhmä, Kehittämisprosessi toteutettiin kolmena keskusteluiltaa aiheena kiusaaminen ja loukkaaminen. Keskusteluiltojen avulla halusin herättää henkilökunnan ajattelemaan tätä asiaa koskevia kysymyksiä.

Olen koostanut keskusteluiltojen tulokset ja laatinut tulosten pohjalta kirjallisuuteen ja asiantuntijaryhmän keskusteluihin perustuvan analyysin.

Katson, että henkilökunnassa voi käynnistää keskustelutilaisuuksien avulla ajatteluprosessin, jossa kukin tulee tietoisemmaksi omasta ja työtovereittensa toiminnasta. Siten voidaan estää päiväkodissa henkilökunnan taholta lapseen ja perheeseen kohdistuvaa kiusaamista ja loukkaavaa käytöstä.

Onnistunut kehittämisprosessi edellyttää hyvää suunnittelua ja henkilökunnan huomioon ottamista.

Kieli: ruotsi Avainsanat: kehittämisprosessi, henkilökunta, lapsi, perhe, keskustelu, ajatusprosessi, kiusaaminen, loukkaaminen

BACHELORS THESIS

Author: Leona Helander

Education programme and place: Novia University of Applied Sciences / Åbo

Orientation: Bachelor of Social Services

Supervisor: Gunilla Björklund

Title: Do grownups offend? - A Model to Prevent Bullying Behavior Towards Children and Families in Day Care Units

Date	25.4.2011	Number of pages	31	Appendixes	0
------	-----------	-----------------	----	------------	---

Abstract

The aim of this study was to create a model for preventing bullying in day care units. In this bachelors thesis I carried out a development process among a group of day care personnel in order to prevent bullying and offending directed towards children and families by the day care personnel. The group of personnel acts in this study as a group of day care experts. The developing process was carried out as three discussion evenings with bullying and offending as the themes of discussion. The purpose of the discussion evenings was to activate a process of thinking concerning questions related to the themes mentioned above.

I have summarized and analyzed the results from the discussion evenings based on literature and the discussions with the group of day care experts.

In my assessment it is possible to activate a process of thinking by discussions in order to make each member of the personnel more aware of his or her own behavior as well as of the behavior of the colleagues. Discussion gatherings can be used in day care units for preventing bullying and offending behavior towards children and families.

A successful development process calls for good planning as well as consideration of the personnel.

Language: Swedish Key words: development process, personnel, child, family, discussion, thinking process, bullying, offending

INNEHÅLL

1 Inledning.....	1
2 Om mobbningsförebyggande arbete i daghemmen i Finland.....	2
3 Arbetsprocessen som en metod e ett utvecklingsarbete.....	3
3.1 Ett utvecklingsarbete i form av diskussionstillfällen.....	3
3.2 Rapportens uppbyggnad.....	4
3.3 Metod redovisning.....	6
3.4 Resultaten från diskussionstillfällena.....	7
4 Den vuxnas ansvar.....	11
4.1 Personalen kan kränka.....	11
4.2 Varför kränker vuxna barn.....	12
5 Definiering av begrepp.....	13
5.1 Mobbing.....	13
5.2 Diskriminering.....	14
5.3 Trakasserier och kränkande behandling.....	14
5.4 Trakasserier.....	14
5.5 Kränkande behandling.....	15
6 Kategorisering av resultaten från diskussionstillfällena.....	16
6.1 Diskriminering.....	16
6.2 Trakasserier och kränkande behandling.....	16
6.3 Kränkande behandling.....	17
7 Analys baserad på litteratur och diskussionstillfällena med expertisgruppen..	17
7.1 Personalen bör ges möjlighet till diskussioner.....	17
7.2 Analys av utvecklingsprocessen.....	18
7.3 Om att bli ignorerad och känna sig ensam i olika situationer på daghemmet.....	20
7.4 När familjen och barnet kan bli kränkt.....	23

7.4.1 Samling.....	23
7.4.2 På och avklädningssituationer.....	24
7.4.3 Matsituationer.....	25
7.4.4 Utevistelse.....	26
8 Goda vanor för oss närmare barnet.....	26
9 Etik.....	28
10 Slutanalys.....	28
Källförteckning.....	31

1. Inledning

Det här är ett examensarbete i samarbete med Folkhälsans förbunds rf mobbningsförebyggande projekt. Avsikten är att utveckla handlingsmodeller för ingripande och förebyggande av mobbning bland barn före skolåldern. Delvis kan examensarbetena även inriktas på att skapa modeller för ingripande och förebyggande av mobbning på daghem och skolor.

Personligen arbetar jag som t.f daghemsföreståndare och kommer att genomföra en utvecklingsprocess med min personal i ett mobbningsförebyggande syfte. Personalgruppen fungerar som en expertisgrupp som representerar dagvården. Syftet med utvecklingsprocessen är att kunna förebygga mobbning från personalen till barnet och familjen genom att diskutera och på så sätt få igång tankeverksamheten hos personalen gällande frågor som berör mobbning och kränkning. Genom att tankeverksamheten sätts igång blir medvetandet om det egna beteendet i arbetet större. I den här utvecklingsprocessen ingår tre diskussionstillfällen där kränkning diskuteras och mina frågeställningar är; 1. Vad är mobbning, kränkning, diskriminering och trakasserier på ett daghem? 2. I vilka situationer uppstår mobbning, kränkning, diskriminering och trakasserier på daghem? 3. Hur kan man gå tillväga och undvika att mobbning och kränkning förekommer?

I större delar av arbetet talar jag om personalen istället för pedagogen, därför att jag anser att det här är ett område som berör alla vuxna som arbetar med barnen, vare sig man är barnträdgårdslärare, barnskötare eller assistent. Det är också en vanligare benämning i Sverige att prata om pedagogerna, därför har jag på flera ställen skrivit personalen inom parentes efter pedagogen. Från den rikssvenska litteraturen har jag också bytt ut förskola till daghem, eftersom den benämningen används i Finland.

2. Om mobbningsförebyggande arbete i daghemmen i Finland

Inom Folkhälsans och Mannerheims barnskyddsförbunds projekt, *Mobbar även små barn?* påvisar utredningen att daghemmets personal inte har tillräckligt med kunskap för att känna igen mobbning eller redskap för att ingripa i mobbning. Föräldrarna önskar mera diskussioner om ämnet med daghemspersonalen.

Det är viktigt att inleda det mobbningsförebyggande arbetet i ett så tidigt skede som möjligt. Rötterna till mobbning finns redan i daghemsåldern och därför är det viktigt att bryta destruktiva mönster så snabbt som möjligt samt förebygga mobbning så att mobbning inte uppstår. Detta förutsätter medvetenhet om mobbning samt kunskap i hur man ingriper i samt förebygger mobbning.

Pedagogens uppgift är att vara lyhörd och följa med hur barnen har det i gruppen och se till att alla barn tas emot av de andra i gruppen och får en roll i leken. En plan för hur man ingriper i och förebygger mobbning borde tas med som en del av kommunernas och daghemsenheter planer för småbarnsfostran.

Omsorgsminister Paula Risikko anser det som önskvärt att systematiskt mobbningsförebyggande arbete tas in som en del av den nationella planen för småbarnsfostran. På det sättet kan varje dagvårdsenhet göra en egen plan för att förebygga och ingripa i mobbning som en del av sina planer för småbarnsfostran. Ett effektivt mobbningsförebyggande arbete kan ha betydande effekt på barnens välmående såväl inom småbarnsfostran som senare i skolan. Risikko tycker att vuxna kan fungera som förebilder och genom växelverkan förmedla sådana värden till barnen som senare hjälper barnen att lära sig att respektera andra människor och leva enligt de värden och seder som är viktiga för att hela samhället ska må bra. Det är viktigt att alla vuxna kommer ihåg betydelsen av moralisk och etisk fostran. (Stoor-Grenner M, Kirves L. 2010, se förord och sammandrag)

3. Arbetsprocessen som en metod i ett utvecklingsarbete

Ett utvecklingsarbete med en personalgrupp är viktigt för att behålla en motiverad, kompetent och nöjd personal. Att ta tag i aktuella frågeställningar ställer sina krav på utveckling av metoder och för att det ska lyckas behövs en teoretisk förankring.

3.1 Ett utvecklingsarbete i form av diskussionstillfällen

Det här är ett utvecklingsarbete i form av diskussionstillfällen, därför att alla i personalen bör ges en möjlighet att delta i diskussioner. Diskussioner skapar dialoger, där personalen kan hjälpa varandra att bli aktiva. Deltagarna för ett gemensamt ansvar över dialogen. Alla deltagare är jämnlika oberoende av yrkestitel. Personalgruppen bär på yrkeskunskap och arbetserfarenhet som lyfts fram. Diskussionerna skapar utrymme för att uppnå förståelse mellan personalen, men det är viktigt att reservera tillräckligt med tid för det. Det är de i personalen som är närvarande vid diskussionstillfällena som gemensamt kommer fram till de gemensamma reglerna som skall gälla framöver i hela arbetsteamet. De som valt att inte delta bör acceptera det de andra kommit fram till. Det vill säga att diskussionerna så småningom leder till beslut och gemensamma handlingar för hela personalen i det egna daghemmet. Diskussionerna ska också hjälpa personalen att bli mera medvetna om det sätt man arbetar på. Genom en större medvetenhet har personalen en bättre möjlighet att utvecklas i sitt arbete. Besluten grundar sig på den erfarenhetskunskap som personalen besitter. Genom att personalen tillsammans diskuterar, ökar en förståelse personalen emellan för problematiska situationer som kan uppstå i arbetet. I en sådan här utvecklingsprocess diskuteras hur personalen agerar i olika situationer och hur man tillsammans kan komma fram till lösningar som förhindrar att kränkning av barnet och familjen uppstår i daghemmet. Att främja lika rättigheter och möjligheter kan till en början handla om att skaffa sig kunskaper kring ämnet. Att tillsammans gå igenom de olika begreppen; diskriminering, kränkning och trakasserier, som ju vid upprepade gånger kan leda till mobbning. (Söderström, Julkunen, Backman 2009, s. 8-17)

Utgångspunkten i det gemensamma handlandet leder till ett annat sätt att se på sambandet mellan teori – praktik och mellan kunskap – handling. Den sakkunnige

praktikern tänker samtidigt som han / hon handlar. Det är reflektion i handling. Man lär sig genom att göra saker och genom att upptäcka och tillägna sig det man gjort. Men det behövs forum för att gemensamt behandla detta och att lära sig av varandra, att göra den individuella sakkunskapen till en kollektiv sakkunskap. (Söderström, Julkunen, Backman 2009, s. 8-17)

Olika lärande forum är viktiga element i kunskapsutvecklingen. Människan tänker rikare tillsammans med andra, samtidigt är det viktigt att respektera olikheter. (Söderström, Julkunen, Backman 2009, s. 8-17)

Ett lärande forum av den här formen är en aktionsforskning. Aktionsforskning kan ses som ett sätt att få kunskap om sin egen praktik och därigenom förutsättningar för att förändra densamma. Utgångspunkten tas i den praktiska verksamheten. Aktionsforskning innefattar en relation mellan tänkandet om och handlandet i praktiken. Centrala moment i aktionsforskningsarbetet är att som praktiker ställa frågor till praktiken, iscensätta en aktion, följa processen systematiskt samt reflektera över vad som sker. Processen avslutas med någon form av dokumentation. Den kunskap om den egna praktiken, som man på så sätt får, utgör grund för ett fortsatt utvecklings- och förbättringsarbete. (Utbildningsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet)

3.2 Rapportens uppbyggnad

Mitt examensarbete är en modell för hur man kan gå tillväga i daghemmen för att undvika att mobbning och kränkning sker från personalen till barnet och familjen. Genom att man med personalen genomgår en utvecklingsprocess i ett mobbningsförebyggande syfte, arbetar man för ett mobbningsfritt daghem.

Jag har i mitt examensarbete valt att börja med den praktiska delen, det vill säga diskussionstillfällena med personalen, som i det här arbetet framgår som expertisgruppen. Inför diskussionstillfällena valde jag att läsa in mig i ämnet genom följande valda litteratur;

Den viktiga vardagen, av Margareta Öhman.

KATO MUA, av Marjatta Kalliala.

Resiliens – risk och sund utveckling, av Anne Inge Helmer Borge.

Planen för småbarnsfostran, Stakes.

Litteraturen valde jag på basen av tips från min handledare Gunilla Björklund och Folkhälsans Maria Stoor-Grenner och Gun Andersson. Då jag skummade igenom några böcker kände jag genast att jag instämde och gladde mig i mycket av vad som stod i Margaretha Öhmans böcker. Jag deltog också i en föreläsning i Helsingfors där Margareta Öhman föreläste och det stärkte ytterligare mitt goda intryck i vad hon har att komma med på det här området. Maria Stoor-Grenners och Laura Kirves rapport om *Mobbar även småbarn* har också betytt mycket för mitt eget skrivande i dethär arbetet. I Marjatta Kallialas bok återspeglas mera den finska kulturen och tänkandet, det har varit intressant att se vissa skillnader mellan den Sverige svenska litteraturen samt den finlandssvenska och finska.

Litteraturen gav mig en trygghet och nyttig sakkunskap inför diskussionstillfällena. Jag har valt att använda mig delvis av samma material då jag analyserat resultaten från diskussionstillfällena, samt i examensarbetet förövrigt. Utöver den nämnda litteraturen har jag ytterligare läst in mig i ämnet. Litteraturen jag använt mig av finns nämnd i källförteckningen i slutet av rapporten.

Efter att ha slutfört diskussionstillfällena, analyserade och sammanfattade jag resultaten, utifrån vad expertisgruppen kommit fram till. Därefter har jag gjort en analys som är såväl litteraturbaserad samt baserad på expertisgruppens resultat. Jag har också i rapporten valt att definiera olika begrepp. Rapporten avslutas med en sammanfattande diskussion där kritisk granskning ingår.

3.3 Metod redovisning

Utvecklingsprocessen innehåller tre diskussionstillfällen med personalen. Personalen har i den här processen haft möjligheten att välja om den deltar eller inte. Tanken är att genom diskussionstillfällen få fram kunskap samt att öka medvetenheten om vad mobbning, kränkning, diskriminering och trakasserier är, för att på så sätt kunna förhindra att dessa inte ska förekomma på daghemmet. Det är bra att arrangera diskussionstillfällena så att alla i personalen ges en möjlighet att delta, till exempelvis kvällstid. Den här metoden har beprövats av en expertisgrupp som bestått av tio anställda från samma daghem, såväl barnskötare som barnträdgårdslärare. Gruppen träffades tre kvällar med två veckors mellanrum och två timmar långa per tillfälle.

Vid det första tillfället diskuterade personalen i två mindre grupper, om vad mobbning, kränkning, diskriminering och trakasserier är på ett daghem, sett från personalen till barnet och familjen. Grupperna diskuterade skilt i cirka 30 minuter, varefter grupperna presenterade för varandra vad man genom diskussionen kommit fram till. Jag dokumenterade diskussionerna där jag valde att under första frågan följa med den ena gruppens diskussioner och sedan i den gemensamma diskussionen dokumentera den andra gruppens kommentarer. Sedan gick grupperna skilt igen för att diskutera i vilka situationer mobbning, kränkning, diskrimineringen och trakasserier uppstår. Dokumentation gick till på samma sätt förutom att nu följde jag med den andra gruppens diskussion och sedan i den gemensamma diskussionen antecknade jag den andra gruppens kommentarer. Efteråt gjorde jag en sammanfattning av det jag dokumenterat.

Diskussionerna har baserats på expertisgruppens yrkeskunskap och arbetserfarenheter. Utvecklingsprocessen är således också ett utvecklingsarbete för hela personalgruppen, där resultatet skall leda till gemensamma överenskomna regler om hur man på det här daghemmet framöver kommer att arbeta i ett mobbningsförebyggande syfte.

Vid det andra diskussionstillfället diskuterades om hur man kan gå tillväga i de situationer där mobbningen, diskrimineringen eller kränkningen hade visat sig uppstå. Diskussionsproceduren gick till på samma sätt som vid det första tillfället, likaså dokumentationen. Här gjorde också personalen upp gemensamma beslut för hur man

på daghemmet framöver ska hantera situationerna för att förhindra att diskriminering eller kränkning inte förekommer.

Vid det tredje och sista diskussionstillfället diskuterade alla deltagare tillsammans om hur man bör agera om man märker att mobbning, diskriminering eller kränkning förekommer. Här gjorde man också gemensamma beslut. Avslutningsvis sammanfattade jag de tre diskussionstillfällena.

Före själva arbetsprocessen är det viktigt att läsa in sig i ämnet, genom att välja ut relevant litteratur.

Före det första diskussionstillfället hade jag valt att läsa, Den viktiga vardagen av Margareta Öhman samt Kato mua av Marjatta Kalliala. Som avslutning på det första diskussionstillfället läste jag ur boken Den viktiga vardagen sidan 29, stycket: Att bli sedd. Texten för med sig tankar som är bra att ha i minnet i arbetet med barn. Då en diskussion uppstod kring matsituationer hänvisade jag till ett exempel ur samma bok från sidorna 22-23.

3.4 Resultaten från diskussionstillfällena

Under det första diskussionstillfället diskuterades; Vad är mobbning, kränkning, diskriminering och trakasserier på ett daghem? Med perspektivet från personalen till barnet och familjen. Nedan en redogörelse över vad expertisgruppen kom fram till:

- Då den vuxna tar avstånd från barnet.
- Ignorerar barnet.
- Bryr sig inte om.
- Gillar inte föräldrarna och låter det gå ut över barnet.
- Att genom kroppsspråk visa negativa känslor.
- Behandlar barn olika, i negativ bemärkelse.
- Stämplar barn, t.ex. omöjliga, den vuxna leder barnet in i en viss roll.
- Diskuterar ett barn eller dess familj, då barnet lyssnar.
- Förolämpar barnets kläder eller utrustning.

- Att konstatera; Vad var det jag sa! Istället för att förhindra att en viss situation uppstår.
- Att inte ge barnet möjligheter.
- Förlöjligar barnet.
- Kränka familjen via barnet.
- Att svartmåla föräldrarna.
- Att ständigt utsätta samma barn.
- Negativa tankar, som t.ex. så långt och skönt här är när han eller hon är borta.
- Upprepar ett barn på ett otrevligt sätt.
- Grimaserar, visar miner.
- Säger till ett barn att det inte klarar av.
- Nedvärderar barnets kunskaper

Nedan en sammanfattning på den andra frågan; I vilka situationer förekommer den mobbning, kränkning eller diskriminering som expertisgrupperna hade kommit fram till i första frågan?

Båda grupperna konstaterade att mobbning, kränkning eller diskriminering ofta förekommer i daghemmets dagliga rutiner. Det vill säga under;

- **Samlingarna.** Genom att någon kan bli utanför. Endel får kanske knappt om muntur om någon alls. Ett barn blir stämplat som t.ex omöjligt och får på så sätt en viss roll.
- **Matsituationerna.** Det kan bli ett tjat om uppfostrande detaljer om t.ex. bordsskick. Kränkning via barnet om t.ex. familjens matvanor. Att tvinga ett barn att äta något det inte tycker om. Barnet förs kanske till en annan avdelning om det inte lyder, eller får äta avskilt på egen avdelning.
- **Påklädning/avklädning.** Förolämpning av kläder eller utrustning. Kränkning via barnet till familjen. Ett ”stökigt” barn hamnar kanske att klä på sig/av sig på någon annan plats.
- **Leken inne och ute.** Samma sak som ovan, om ett barn är stökigt riskerar det att hamna bort från den pågående leken. Samtidigt påminns barnet om de roller vuxna kan tilldela dem i dylika situationer.

- **WC-besök.** Barnet får inte sitta i lugn och ro ostört så länge som det kanske skulle behöva.
- **Vilan.** Hotar att barnet får gå och lägga sig någon annanstans om det inte ligger tyst och stilla. Barnet förs kanske till någon annan plats eller annan avdelning för att vila.
- **Vårdtider.** Irritation över ett barns långa vårdtider kan gå ut över barnet.

Efter att vid det första tillfället diskuterat vad mobbning, kränkning och diskriminering är och i vilka situationer den kan förekomma. Diskuterades under det andra tillfället hur daghemsrutinerna kan göras trevligare och samtidigt hur personalen kan undvika att mobbning, kränkning och diskriminering förekommer i samband med dem.

Följande lösningar som skall tillämpas framöver som expertisgrupperna kom fram till:

Vid **samlingarna**, är det bra om gruppen är stor och orolig att dela in den i mindre grupper. För att samlingarna skall vara roliga är det bra att sjunga mycket och att använda sig av rörelselekar. Då barnen pratar kan man ha en sak de får hålla i handen då det är barnets muntur, för att på så sätt få prata ifred. De vuxna kan också anteckna vem som fått prata och svara för att ha koll på att alla ges chansen till det.

Vid **matsituationerna**, får inget barn tvingas att äta, men gärna uppmuntras till att smaka! Ett barn ska få säga att det inte tycker om maten. Att inte vuxna pratar från bord till bord, utan att de vuxna istället diskuterar med låg röstvolym tillsammans med barnen i eget bord, det här förutsätter att det finns en vuxen vid varje bord! Då det är dags att tacka bör personalen se till att inte alltid samma barn tackar först alternativt sist, personalen kan gärna inom den egna gruppen komma överens om förfaringssätt som passar bra inom den egna gruppen. Alla vuxna behöver inte stiga upp då de ätit klart, utan någon kan bli kvar vid bordet för att bibehålla lugnet. Barnen skall givetvis uppmuntras till att lära sig vad ett gott bordsskick innebär. Om ett barn ätit färdigt är det bra att lära sig ta hänsyn till andra och att lära sig att kunna sitta kvar en stund utan att störa andra barns matro, men det förutsätter de vuxnas närvaro. Det är bra om barnen får vara med och bestämma portionens storlek. Om något barn är mycket

oroligt kan det vara bra att lugna ner sig vid ett avskilt bord men på egen avdelning och i samma utrymme. De vuxna får inte på något sätt kränka familjens matvanor!

Vid **påklädning/avklädning** är det bra att endast ha några barn åtgången att klä på sig eller av sig. Barnen ska få klä på sig / av sig i sin egen takt, personalen kan gärna uppmuntra och berömma dem! Om föräldrarna glömt något klädesplagg kan personalen gärna låna från daghemmets lånekläder och inte påpeka om det. Om något barn är oroligt kan det vara bättre att det får prova klä på sig / av sig en stund senare, under tiden får det sysselsätta sig med något annat.

I **leken** inne och ute behövs en vuxens uppsikt. Den vuxna får gärna vara närvarande i leken, den vuxna behöver nödvändigtvis inte vara med och leka men får gärna vara med och inleda leken och sedan iakta leken. Ute skall personalen vara utspridd över hela gården. Det är viktigt att låta barnen använda sin egen fantasi och kreativitet i leken!

Vid **wc-besök** bör både vuxna och barn lära sig att knacka innan dörren öppnas. Genom att klistra fotmärken på golvet intill wc:n har barnen lättare att vänta på märkena utanför tills den föregående är klar. Personal och barn bör tålmodigt låta wc-besöken ta den tid de tar.

Då det blir dags för **vilan** är det bra att den vuxna som skall läsa saga och närvara vid vilan, genast går in då barnen i tur och ordning går och lägger sig för att behålla lugnet i sovsalen. Personalen bäddar in barnet om det vill bli inbäddat, till alla går den vuxna enskilt och säger sov gott. Om något barn är oroligt kan den vuxna sätta sig bredvid och lugna ner det. Även om barnen inte är oroliga kan den vuxna gärna sätta sig bredvid. Ingen får tvingas sova. Mjukisdjur får tas med men barnen ska inte leka med dem i sängen.

Vårdtider ska inte diskuteras i barnens närvaro, är man orolig över något barns långa dagar kan personalen diskutera det sakligt med föräldrarna. Personalen bör också vara medveten om sina egna arbetstider, de tar inte slut förrän daghemmet stängs, det vill säga om man har den sista turen!

4. Den vuxnas ansvar

I daghemmets vardag värderar barnen ständigt varandra menar Margareta Öhman legitimerad psykolog, familjeterapeut och barnkulturvetare. Hon menar vidare att barn är involverade i relationer, där de uppmuntrar, uppskattar och ger varandra erkännanden, likaväl som de kränker, sänker och avvisar varandra. Det påverkar varje enskilt barns självkänsla och det sociala klimatet i gruppen. Det kan vara svårt att uppmärksamma detta (Öhman 2008 s. 8).

4.1 Personalen kan kränka

Margareta Öhman menar också att de vuxna d.v.s. personalen på daghemmet kan utan att avse det vara kränkande i sin kommunikation eller i sitt beteende och genom det störa barns integritet och självbild. Det är viktigt att ta ansvar för sitt sätt att vara tillsammans med barnen, hur man kommunicerar och hur man tar till vara sitt ledarskap.

Många vuxna som arbetar med barn förmår på ett fantastiskt sätt möta barn respektfullt och ha ett öppet sinne också i svåra situationer, som vid konflikter, kränkningar och gränsöverträdelser. Men det kan finnas personer som känner sig otillräckliga och osäkra i sin yrkesroll i svåra situationer. Tillsammans kunde personalen använda de svåra situationerna som potentiella lärandesituationer.

Det är angeläget för personalen att ständigt arbeta med klimatet i barngruppen och med barnens jämbördiga relationer till varandra.

För att kunna närma sig barns perspektiv är det också nödvändigt att personalen är villiga att granska sig själva och allt det som tas förgivet. Först då blir det möjligt för den vuxna att kunna se hur det verkligen är och hur han / hon själv är med barnen. Genom att reflektera över sin egen människosyn och sitt sätt att agera kan personalen också utveckla sitt eget ledarskap. (Öhman 2008 s. 9-10)

4.2 Varför kränker vuxna barn?

Om man ser på relationen mellan pedagoger (personalen) och barn kan kränkningar ses som ett auktoritetsproblem. När barn inte lyssnar till pedagogen (personalen) kan det vid första anblicken tyckas att det handlar om barnens respektlöshet, att där finns brister i barnens fostran. Men Margaretha Öhman (Öhman 2008 s. 21) menar att det handlar om pedagogens (personalens) auktoritet. Numera är den inte given utan något pedagogen (personalen) måste göra sig förtjänt av. Om pedagogen (personalen) har svårt att ta vara på sin auktoritet fastnar hon / han kanske i tjat som inte leder någon vart, eller sänkande tillrättavisningar av barnen som gör att problemet bara förvärras. Det blir lätt en ond cirkel. Goda och tillitsfulla relationer mellan pedagog (personal) och barn är den növändiga basen, liksom medvetenheten om att ta ansvar för sitt eget språk och vad man kommunicerar till barnen genom ord och handling. (Öhman 2008 s. 21)

Kränkningar mellan pedagoger och barn kan även ses som ett stressproblem. Det är inte ovanligt att pedagoger (personalen) upplever otillfredsställelse i sin arbetssituation. Stora barngrupper och många krav som skall tillgodoses. Om pedagogen (personalen) känner sig otillräcklig kan det vara svårt att hela tiden se det bästa i barnet. Det är då möjligt att pedagogen (personalen) låter det gå ut över barnen i form av sänkande kommunikation. Även om det inte var avsiktligt. Det kan leda till att barnen tar efter och klimatet i gruppen blir dåligt. (Öhman 2008 s. 21)

En grundförutsättning för en bra dagvård är att alla i verksamheten aktivt tar avstånd från alla tendenser till kränkningar. Det fordrar att personalen tillsammans diskuterar vad kränkningar är, hur de kan ta sig uttryck och hur de kan undvikas. (Öhman 2008 s. 35)

Det är stor skillnad på att tillrättavisa barn och att visa dem till rätta. När pedagogen kan hålla sitt lugn och ta ansvar för sina egna känslor blir det lättare att se vilket stöd barnet behöver för att inte retas och kränka andra. Att visa till rätta handlar om att visa barnet på bättre handlingsalternativ samtidigt som pedagogen (personalen) bekräftar den underliggande känslan. (Öhman 2008 s. 35)

När pedagoger skäller på eller tillrättavisar barn uppfattar barnet det som att relationen mellan dem bryts. Det är alltid den vuxnes ansvar att se till att relationen återupptas och göra det bra igen. (Öhman 2008 s. 35)

5. Definiering av begrepp

Mobbning är ett begrepp som alla gånger inte är så lätt att definiera eftersom det kan ha så varierande innebörd för olika individer. Eftersom majoriteten av den forskning som gjorts om mobbning bedrivits inom skolan eller arbetslivet har definitionen för vad mobbning är skapats utifrån dessa arenor. (Stoor-Grenner M., Kirves L., s. 3)

5.1 Mobbing

De flesta forskare delar in mobbning i indirekt och direkt mobbning. Direkt mobbning karaktäriseras av direkta påhopp som att sparka, slå, ta offrets saker, hota och kalla personen vid fula namn. Indirekt mobbning handlar om ryktesspridning, att ljuga, att prata bakom ryggen på någon och att medvetet utesluta någon ur gruppen. Indirekt mobbning kallas även ibland för relationell eller social aggression. Som namnet åsyftar utförs mobbningen i syfte att förstöra andras kamratrelationer. Offret blir då med tiden isolerat och uteslutet ur gemenskapen. Mobbningsbeteenden kan indelas i fysisk, psykisk och verbal mobbning. Vid psykisk mobbning behandlar man till exempel offret som luft eller vänder ryggen mot offret då han / hon närmar sig, man svarar inte när offret talar eller utesluter denna ur gruppen på något annat sätt. Fysisk mobbning kan bland annat vara fysiskt våld eller att ha sönder eller gömma någons saker. Med verbal mobbning avses att skälla på någon, sprida rykten, retas, kalla någon för fula namn och skämta på någons bekostnad.

Beskrivningen att mobbning är något som sker regelbundet och under en längre tid är vanligt förekommande i mobbningsdefinitioner. Problematiken med definitionen att mobbning måste ske upprepade gånger och under en viss tid har i Sverige resulterat i att begreppet ”kränkande behandling” införts. Med kränkande behandling avses även negativa handlingar som förekommer vid enstaka tillfällen, medan mobbning däremot

är negativa beteenden som måste ske under upprepade tillfällen. (Stoor-Grenner M., Kirves L. 2010, s. 4 och 6)

5.2 Diskriminering

Diskriminering är när daghemmet på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

Med direkt diskriminering menas att ett barn behandlas sämre än andra barn. personalen kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det kallas indirekt diskriminering. Det sker när daghemmet tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar ett barn med ett visst kön, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning (DO, BEO & Skolinspektionen, s. 4).

5.3 Trakasserier och kränkande behandling

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker ett barns värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara;

- fysiska slag, så som slag och knuffar,
- verbala, i form av hot, svordomar och öknamn,
- psykosociala, i form av utfrysning, grimaser, eller att alla går när man kommer,
- texter och bilder, så som teckningar, lappar och fotografier (DO, BEO & Skolinspektionen, s. 5).

5.4 Trakasserier

Trakasserier är en behandling som kränker ett barns värdighet och som har koppling till någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna, det vill säga (DO, BEO & Skolinspektionen, s. 4);

- kön,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionshinder,
- sexuell läggning,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- ålder.

Både daghemspersonal och barn kan göra sig skyldiga till trakasserier. Det är trakasserier även när ett barn kränks på grund av en förälders eller syskons sexuella läggning, funktionshinder med mera (DO, BEO & Skolinspektionen, s. 5).

Trakasserier som har samband med kön kan vara utfrysning, förlöjliganden och skämt kopplade till ett barns könstillhörighet.

Sexuella trakasserier är av sexuell natur. Det kan vara svårt att identifiera sexuella trakasserier bland barn i förskoleåldern. Vuxna måste vara uppmärksamma på och agera i situationer där barnens lek inte präglas av frivillighet, ömsesidig nyfikenhet och intresse, exempelvis i doktorslekar (DO, BEO & Skolinspektionen, s. 8).

5.5 Kränkande behandling

Kan vara uppträdanden som kränker ett barns värdighet, men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan vara att retas, knuffas eller att rycka någon i håret. Både daghemspersonal och barn kan göra sig skyldiga till kränkande behandling (Förebygga diskriminering och kränkande behandling, s. 5). Alla barn har rätt att vistas i daghemmet utan att utsättas för någon form av kränkande behandling. Det är viktigt att personalen i daghemmet föregår med gott exempel och visar barnen hur man bör bete sig mot varandra. Personalen bör aldrig tala illa om andra anställda, andra barn eller föräldrar, i synnerhet inte inför barnen (DO, BEO & Skolinspektionen, s.20).

6. Kategorisering av resultaten från diskussionstillfällena

Under utvecklingsprocessen med personalgruppen diskuterades; Vad är mobbning, kränkning, diskriminering och trakasserier på ett daghem? Jag kommer här att dela in resultaten som personalen kommit fram till i grupper under *diskriminering, trakasserier och kränkning, samt enbart kränkning*. Det är ändå bra att komma ihåg att de går ofta ganska mycket ”in i varandra”, d.v.s. kunde lämpa sig under flera rubriker. Indelningen sker på basis av definieringen av dessa tre enligt stycke 5. Jag har satt in resultaten där jag anser att de bäst passar in.

6.1 Diskriminering

- Då personalen ignorerar barnet.
- Då personalen inte bryr sig om barnet.
- Då personalen inte gillar föräldrarna och låter det gå ut över barnet.
- Då personalen behandlar barn olika i negativ bemärkelse.
- Att personalen inte ger barnet möjligheter.
- Personalens negativa tankar, som t.ex. så lugnt och skönt här är när han eller hon är borta.
- Personalen nedvärderar barnets kunskaper.

6.2 Trakasserier och kränkande behandling

- Då personalen tar avstånd från barnet,
- Personalen stämplar barn, t.ex. som omöjliga, den vuxna leder barnet in i en viss roll.
- Att personalen konstaterar; vad var det jag sa! Istället för att förhindra att situationen uppstår.
- Personalen förlöjligar barnet.
- Att ständigt utsätta samma barn.
- Personalen upprepar ett barn på ett otrevligt sätt.
- Personalen grimaserar, visar miner.

- Personalen säger till ett barn att det inte klarar av.

6.3 Kränkande behandling

- Att personalen genom kroppsspråk visar negativa känslor.
- Personalen diskuterar ett barn eller dess familj då barnet hör på.
- Personalen förolämpar barnets kläder eller utrustning.
- Personalen kränker familjen via barnet.
- Personalen svartmålar föräldrarna.

7. Analys baserad på litteratur och diskussionstillfällena med expertisgruppen

Utgångspunkten i det gemensamma handlandet leder till ett annat sätt att se på sambandet mellan teori – praktik och mellan kunskap – handling. Att själv vara tvungen att tänka till för att ådstadkomma något. Det är reflektion i handling. Man lär sig genom att göra saker och genom att upptäcka och tillägna sig det man gjort. Men det behövs diskussionsforum för att gemensamt behandla detta och lära sig av varandra, att göra den individuella sakkunskapen till en kollektiv sakkunskap. Det är där utmaningar finns (Öhman 2008, s.26). Bland annat kan jag konstatera att det vore idealiskt och önskvärt om hela personalen deltar i dylika diskussionstillfällen för annars når personalgruppen inte till den kollektiva sakkunskapen och den som inte medverkat har inte heller engagerat sig i ämnet.

7.1 Personalen bör ges möjlighet till diskussioner

Det är viktigt att personalgruppen tillsammans reflekterar över frågor som berör bemötandet, personalens ansvar över att inte någon ska bli kränkt, hur personalen förhåller sig till barnens konflikter och hur man tillsammans kan utveckla verksamheten så att den stärker tryggheten och samhörigheten och beaktar den enskilda individen samt gruppens välmående. (Öhman 2008 s. 26)

Margareta Öhman menar att för ett gott och positivt lärandeklimat ska kunna utvecklas fordras att personalen utvecklar etisk medvetenhet och arbetar med att

levandegöra de värden verksamheten vilar på och skapar goda relationer. (Öhman 2008 s. 26)

För att aktivt arbeta för att motverka eventuella uttryck för kränkande behandling mellan vuxna och barn krävs det att bemötandet och ett tydligt pedagogiskt ledarskap är centralt i det här arbetet, samt aktiv närvaro av personalen, samt arbete med konflikthantering och med barns självkänsla och integritet. Det fordras att pedagogen kan hålla många olika perspektiv levande och se situationen ur olika synvinklar för att komma fram till vad det barn som kränks, vad det barn som kränker och de övriga i gruppen som upplever att kränkningar förekommer kan behöva. (Öhman 2008 s. 26)

7.2 Analys av utvecklingsprocessen

Jag tänker här analysera utvecklingsprocessen jag hade med min personalgrupp. Jag började med att informera personalen om vad den här utvecklingsprocessen med diskussionstillfällena kommer att gå ut på. Jag bad den som var intresserad anmäla sitt intresse till mig, upplyste om att det är frivilligt med önskvärt att alla deltar. Nio valde att delta i diskussionstillfällena medan tre valde att stå över. Jag hade reserverat tre kvällar, två timmar långa för diskussionstillfällena med två veckors mellanrum. Till det första diskussionstillfället kom personalen en aning skeptiska men förväntansfulla. Jag berättade kort hur jag hade tänkt och ganska fort fick de sätta sig ner i två mindre grupper och diskutera utifrån den frågeställning jag gett dem. Själv satte jag mig ytterom grupperna och analyserade deras diskussioner och gjorde små anteckningar. Jag lade märke till att båda grupperna genast kom i gång med diskussionen och alla i gruppen var också delaktiga i diskussionen. Deltagarna var ivriga och intresserade och diskussionerna fördes hela tiden i en positiv anda. Efter första tillfället var de lite uppspjälta och tänkte att hur ska de kunna gå på jobb följande dag då de hela tiden kommer att tänka på vad de diskuterat. Men det var just det som var meningen att få igång tankeverksamheten för att bli medveten om sitt eget och andras handlande. Två veckor senare kom de tillbaka ivriga att få fortsätta diskussionen, nu vinklat från att arbeta vidare från det grupperna hade kommit fram till vid det första tillfället. På samma sätt fortsatte grupperna diskutera hur de nu kunde komma vidare och utveckla

verksamheten i ett mobbningsförebyggande syfte. Vid det tredje och sista tillfället sammanfattade vi tillsammans de två föregående tillfällena och gjorde tillsammans upp förfaringsätt om daghemmets dagliga rutiner. Vi diskuterade också tillsammans om hur man bör gå tillväga om man upptäcker att en kollega kränker/mobbar ett barn eller familjen. Vi diskuterade också för- och nackdelar med en dylik utvecklingsprocess. Alla närvarande verkade eniga om att diskussionstillfällena hade varit lyckade och nyttiga. Det som lyftes fram var att då är var och en tvungen att tänka till själv och på så sätt bli mera medveten och mån om sitt eget handlande. Det som också konstaterades var att det borde vara obligatoriskt att hela personalgruppen deltar för att få ut det man kommit fram till på bästa sätt i praktiken, i vardagen i arbetet med barnen och familjerna. För att det ska lyckas förutsätter det att alla arbetar för samma gemensamma målsättning (i det här fallet att förebygga mobbning och kränkning från personal till barn och familj) och att alla är medvetna om sitt eget handlande. Men det skulle förutsätta att alla deltar och viktigt skulle det också vara att ha uppföljning av den här utvecklingsprocessen, i form av kontinuerligt återkommande diskussionskvällar och bygga vidare på temat. Det har tydligt kunna märkas att det som diskuterats lite fallit i glömska därför skulle det vara oerhört viktigt med uppföljning. Utveckling förutsätter kritisk granskning. En kritisk granskning ger nya perspektiv och kan utveckla både teorin och praktiken.

Några råd i planering och utförande av diskussionstillfällen med en personalgrupp:

- Den som håller diskussionstillfällena bör börja med att läsa in sig i ämnet.
- Planera diskussionstillfällena,
 - vilka är frågeställningarna,
 - hur organisera diskussionerna,
 - att också planera den avslutande delen samt uppföljning.
- Hela personalen bör ges möjlighet att delta i diskussioner, idealet är att alla deltar.
- Dialog bygger på tvåvägskommunikation.
- Deltagarna bör hjälpa varandra att bli aktiva i diskussionen (gemensamt ansvar).
- Alla deltagare är jämlika.
- Skapa utrymme för att uppnå förståelse mellan deltagarna under diskussionen (tillräckligt med tid).

7.3 Om att bli ignorerad och känna sig ensam i olika situationer på daghemmet

I Junttilas (2000) avhandling ”Yksinäisyys varhaislapsuudessa” (Ensamhet i tidig barndom) finns förklaringar till varför vissa barn var ensamma och vad man som barnträdgårdslärare kunde göra för att hjälpa dessa barn. Resultaten från undersökningen visar att 14 procent av daghemsbarnen lider av ensamhet antingen tillfälligt eller mera varaktigt. Det som även kom fram i Junttilas undersökning var att daghemspersonalen ofta inte märkte att dessa barn var ensamma. Barn som var ensamma visade sig ha låg social kompetens och svagt självförtroende. Barnträdgårdslärarna bedömde även dessa barn som icke omtänkta i barngruppen. I jämförelse med barn som inte var ensamma var de även betydligt mera undvikande, inåtvända och osäkra. I undersökningen framkom även att dessa barn i konflikt- eller mobbningssituationer ofta betedde sig våldsamt. I forskningsrapporten konstaterades det att en av riskfaktorerna för att bli offer för mobbning är ensamhet. (Stoor-Grenner M., Kirves L. 2010, s. 9)

Då jag kopplar ovanstående forskning till min undersökning så funderar jag givetvis vad kunde personalen göra för att förhindra att ett barn är ensamt på daghemmet. Det som jag också reagerar på är att personalen stämplar dessa barn i negativ bemärkelse.

Under diskussionstillfällena diskuterade expertisgruppen om hur verksamheten kan organiseras så att varje barn blir sett. En utgångspunkt i verksamheten för att se och ha mera tid med det enskilda barnet är att dela in den stora gruppen i mindre smågrupper. Där varje liten grupp har sin ”egna vårdare”. Det är mycket lättare att koncentrera sig och ha mera tid med cirka fem till sju barn än att försöka klara av 21 barn på en och samma gång. Då barnen är indelade i mindre grupper så får de mera uppmärksamhet (åtminstone jämt fördelat mellan barnen), men också mera lugn och ro i leken och samvaron med de andra barnen. I en liten grupp kan den vuxna ha koll på att ingen lämnas ensam ytterom sin egen vilja, barnen lär också känna varandra bättre och på så sätt känna samhörighet och gemenskap. Expertisgruppen anser att det är lättare för barnet att lära sig fungera socialt tillsammans med andra om man får börja öva i en mindre grupp.

Även svenska forskaren Fanny Jonsdottir (2007) behandlar ensamma barn i sin doktorsavhandling. Hennes undersökning visade att vart nionde barn enligt sin egen uppfattning inte har några vänner i daghemmet. I denna undersökning beskrev barnträdgårdslärarna barnens sociala färdigheter och egenskaper enligt givna definitioner. Enligt undersökningen har lärarens uppfattning om barnets sociala kompetens en stor betydelse för hurudan uppfattning barnet självt samt andra barn i gruppen har om dennes sociala kompetens. I sådana grupper där lärarna nämnde att barnen har god social kompetens fanns även färre ensamma barn. (Stoor-Grenner M., Kirves L. 2010, s. 9)

Då jag igen relaterar detta till min egen undersökning skrämmer det mig att så många barn upplever sig vara ensamma och utan vänner på daghemmet. Här stämmer det in igen om vad expertisgruppen ansåg om att organisera verksamheten så att den stora gruppen fungerar i mindre små grupper, för att göra daghems vistelsen tryggare och trivsammare för alla.

Johanna Talos pro gradu-avhandling (2000), ”Kiusataanko jo päiväkodissa?” (Mobbas det redan i daghemmen?) handlar om mobbningsproblematiken bland barn före skolåldern. Resultaten visar att mobbning är vanligt redan bland barn i daghem. Det framkom att både offret och mobbaren hade en positiv självuppfattning. Däremot värderade daghemspersonalen både mobbare och offer mera negativt än de andra barnen. Enligt dem var båda grupperna mer aggressiva och hade mindre utvecklade sociala färdigheter. (Stoor-Grenner M., Kirves L. 2010, s. 10)

Jag kan inte låta bli att tänka varför låter daghemspersonalen det ske, kunde man ingripa i tid genom sitt eget handlande?

Expertisgruppen diskuterade betydelsen av de vuxnas närvaro. Med närvaro menas aktiv närvaro, där den vuxna iaktar och analyserar barnen i deras lek och samspel med de andra barnen. Ibland kan den vuxna behöva ingripa om barnen själva inte förmår att hantera situationen. Den vuxna kan också leda in barnen i leken och sedan fast dra sig ur och bara iakta. Om det finns barn som har en tendens till att vara aggressiva är det av ännu större betydelse att någon vuxen är närvarande. När det gäller den vuxnas

närvaro, där den vuxna ser, iaktar och analyserar så gäller det ju givetvis såväl inomhus som utomhus.

Grunden för barnets emotionella välbefinnande är ett tryggt och tillförlitligt förhållande till en vuxen. I daghemmet är det de vuxna i form av barnträdgårdslärare och barnskötare som fungerar som barnets trygga bas. Först då barnet känner sig tryggt är han/hon redo att undersöka sin omgivning och leka fullt ut. Samspelet mellan den vuxna och barnet har konstaterats vara en väsentlig kvalitetsfaktor då man utvärderar barnets trivsel och inläring i småbarnsfostran. Att känsligt lyssna till och se barnets behov och önskemål är en förutsättning för en stabil och trygg relation. Hur den vuxna agerar i barngruppen är av central betydelse i mobbningsförebyggande arbete. särskilt intresse borde fästas vid att känna igen den onda cirkeln av negativ växelverkan och att avbryta den, vid att styra, iakta och delta i barnens lekar, vid att stöda relationerna till de andra i gruppen och vid att trygga övergångsskedena mellan dagens olika aktiviteter. (Stoor-Grenner M., Kirves L. 2010, s. 50)

Enligt Margareta Öhman är uteslutningar vanligt i barns samspel och lekar. Men inte bara barn utesluter varandra ur gemenskap. Pedagogen Charlotte Tullgren (2004) visar i sin forskning att pedagoger använder sig av inneslutande och uteslutande tekniker för att styra barns lek bort från oönskade teman som våld och krig. Av och till händer det att också pedagoger utesluter barn under eller efter en konflikt genom att ignorera barnet. Det var förr en vanlig, men ödesdiger, uppfostringsstrategi att isolera och skambelägga barn när de bråkade. Det kallades för *svart pedagogik* (Miller 1980). Olyckligtvis har den här pedagogiken också smugit sig in i ett och annat daghem. Barn som tjar, trotsar eller bråkar ska enligt den här pedagogiken först ignoreras och sedan sättas i tillfällig karantän. Förespråkarna för den här sorten av pedagogik menar att relationerna mellan barnet och de vuxna snabbt förbättras. Men även om bråken blir färre och de vuxna upplever att barnet blir lättare att hantera är nackdelarna stora. Barnet kränks och blir i psykologisk mening övergivna. De får inte stöd att förstå och hantera svåra känslor och trängs undan i samspelet med de vuxna. Fysisk uteslutning eller marginalisering i gruppen, att mista eller inte ens få känna tillhörighet med andra leder till ett främlingskap som innebär en kraftig skamupplevelse och dels leder till en psykisk ensamhet och isolering. (Öhman 2008 s. 18-20)

Expertisgruppen diskuterade också om att det finns situationer på daghemmet där vuxna tar avstånd från barnet, ignorerar barnet eller inte bryr sig om barnet. Ofta handlar det om situationer där den vuxna inte klarar av att hantera situationen eller barnet ifråga. Sådana här situationer kan ibland leda till att ett barn sätts avskilt från de andra barnen som ett slags straff. Alla i expertisgruppen var eniga om att det inte är ett acceptabelt beteende av daghemspersonal. Om den vuxna känner att den inte bemästrar situationen bör den säga till en annan i arbetsteamet att ta över situationen, så att det inte bestraffar barnet. Om ett barn behöver lugna ner sig bör det ske i en vuxens sällskap, där man tillsammans kan diskutera det skedda. Barnet ska inte heller behöva känna skam inför alla andra barn.

7.4 När familjen och barnet kan bli kränkt

Det kan vara svårt att uppfatta vad ett barn upplever som kränkande. Kränkningar och uteslutningar sker ofta där inga vuxna är närvarande.

Här kommer jag att nämna ett exempel ur Margareta Öhmans bok *Hissad och dissad*. Det kan finnas diskriminerande tendenser inbyggda i hur verksamheten är strukturerad och organiserad.

7.4.1 Samling

Det är samling klockan nio, för då har alla barn hunnit komma. Pedagogerna menar att det är viktigt att samlingen är en fredad stund som inte störs eller avbryts. Därför stänger man dörren och den som kommer därefter får vänta utanför tills samlingen är klar. Sedan Sonias mamma blev arbetslös tar de ofta sovmorgon, och det innebär att Sonia och hennes mamma kommer till förskolan efter klockan nio, mitt i samlingen, och får vänta i tamburen. Sonia ser lite slokörad ut när dörren äntligen öppnas, hennes mammam verkar stressad och vill fort iväg, och pedagogerna är irriterade över att hon inte kommer i tid eller ringer och meddelar att hon är sen. De tolkar Sonias mammas beteende som att hon inte bryr sig om regler. (Öhman 2008 s.24)

Tänk att komma till en stängd dörr och inte får gå in, att veta att alla andra barn är där. Kunde man undvika en dylik situation genom att organisera samlingen på ett annat sätt.

Daghemmets dagliga rutiner diskuterades av expertisgruppen, då diskuterade man bland annat om samlingarna. Expertisgruppen nämnde först vilka fel som kan uppstå i samband med samlingen, det kan hända att något barn blir utanför. Endel får kanske knappt om muntur om någon alls. Endel barn kan bli stämplade som omöjliga och får på så sätt en viss roll. Expertisgruppen diskuterade vad man kunde tänka på för att minska risken för att dylika situationer uppstår i samband med samlingen. Expertisgruppen tyckte att det är bra att dela in gruppen i mindre grupper även vid samlingstillfällen, speciellt om gruppen är stor och orolig. För att göra samlingarna roliga är det bra att sjunga mycket och att använda sig av rörelselekar. Se till att barnen får muntur och får prata ostört, barnet kan ha en sak att hålla i handen då det pratar. Den vuxna kan anteckna någonstans vem som fått prata enskilt och på så sätt ha kontroll över att alla ges möjlighet att uttrycka sina åsikter. Kommer man till daghemmet då samlingen påbörjat får barnet givetvis komma med i samlingen, ingen ska lämnas utanför.

7.4.2 På och avklädningssituationer

Vid situationer då barnen ska klä på sig eller av sig konstaterade expertisgruppen att det ofta kan förekomma kränkningar från personalen riktat till barnet och familjen. Till exempel i form av förolämpning av kläder och utrustning. Då sker kränkningen via barnet till familjen. Det kan också hända att ett stökigt barn kan hamna att klä på sig på en avskild plats. Expertisgruppen diskuterade sig fram till att det är bra om endast några barn klär på sig eller av sig samtidigt, då blir det mindre stökigt. Om något barn glömt något klädesplagg kan det få låna från daghemmets lånekläder utan att personalen gör någon större notis om det.

Margareta Öhman (2006, s.30) ger ett exempel på hur den vuxna kan lägga märke till barnet och på så sätt får igång ett positivt samspel;

När pedagogen kommer på morgonen flockas barnen runt henne i tamburen. Sammy tränger sig fram och putar med magen alldeles väldigt och pedagogen förstår inte alldeles omedelbart vad han menar. Men så ser pedagogen, han har en ny tröja på sig. Så pedagogen säger: "Titta så fin tröja du har idag." "Ja, mamma den" svarar han. "Har mamma köpt den åt dig?" Han nickar. "Åh tänk en så snäll mamma du har som köper så fin tröja åt dig", säger pedagogen och han strålar av lycka.

Jag tycker det är oerhört viktigt hur vi bemöter barnen, hur vi pratar till dem och att vi faktiskt ser dem och bryr oss om dem.

7.4.3 Matsituationer

Då expertisgruppen diskuterade var de eniga om att mycket trams och tjat om uppfostrande detaljer finns i samband med måltiderna. Kränkning kan ske via barnet om till exempel familjens matvanor.

Personalen och barnet pratar förbi varandra, de möts inte. Istället utvecklas samspelet till en maktkamp (Öhman 2006, s. 23). Här ett exempel från en matsituation; *Pedagogen tycker inte att matsituationen är speciellt stimulerande. Man vet att snart sätter Viktor (18 mån) igång. Han sjunger högt, plockar med de andras mat, håller på...Man blir stressad och irriterad när han inte bryr sig om vad man säger. Det blir ingen matro. Pedagogen orkar knappt se på honom ens. Det är viktigt att markera att det här tolereras inte. Han måste lära sig vad som är rätt och fel. Frågar om han ska äta mer, han skakar på huvudet, lyfter ner honom på golvet och ber honom gå och tvätta sig. Då gråter han och vill upp igen, men då gäller det att visa vem som bestämmer.....(Öhman 2006, s.23)*

Det här exemplet läste jag upp för expertisgruppen under diskussionstillfällena och bad dem sedan diskutera en stund i sin egen grupp och det här kom båda grupperna sedan gemensamt fram till;

Vid matsituationerna får inget barn tvingas att äta, men personalen ska uppmuntra barnet till att smaka. Ett barn har rätt att säga att det inte tycker om maten. Vuxna ska inte prata från bord till bord utan diskutera med låg röstvolym till de barn som sitter

vid det egna bordet. Det förutsätter en vuxen vid varje bord! Barnen skall uppmuntras till att lära sig vad ett gott bordsskick är, men det får inte uppstå tjat och gnäll kring matbordet. De vuxna får inte på något sätt kränka familjens matvanor!

7.4.4 Utevistelse

Expertisgruppen diskuterade att det lätt händer sig under utevistelser på daghemsgården att de vuxna står och pratar med varandra. Om de vuxna inte är mentalt närvarande med barnen ute på gården så är det omöjligt för den vuxna att se vad som sker med barnen.

Marjatta Kalliala beskriver också (Kalliala 2008, s. 32) att vuxna kan dra sig undan barnen för att vara i vuxet sällskap, som hon menar att är helt naturligt i sig. Att kommunicera med vuxna är för många vuxna mycket lättare än att intensivt prata med barn. Växeverkan med ett barn under tre år kräver fysisk och mental förmåga för att kunna tolka barnet. Men att föredra vuxensällskap istället för barnens är inte professionellt inom dagvården, det tar bort uppmärksamheten från barnet, och hindrar den vuxna från att se vad som händer och sker. Det skapar också en otrygghetskänsla hos barnet, men även hos familjen. (Kalliala 2008, s. 32)

8. Goda vanor för oss närmare barnet

I analyserna jag gjort har jag mest tagit upp situationer som varit negativa för barnet och familjen. Men det vi inom dagvården ändå bör sträva till är att se det goda i arbetet och hitta glädjen tillsammans med barnen. Därför tänkte jag avslutningsvis skriva om hur vi med goda vanor kan närma oss barnet och familjen i en positiv bemärkelse.

I daghemmen blir ofta många saker rutin och det blir en vana att göra på samma sätt år ut och år in. Det kan vara både i positiv och negativ bemärkelse. Verksamheten speglar sig på de värderingar man i daghemmet prioriterar. I daghemmets målsättningar är värderingar och arbetssätt nerskrivna, men oftast reagerar människor

på dem först när någon bryter mot de överenskomna ”reglerna”. Det är också en utmaning inom dagvården att förverkliga och leva upp till de nerskrivna värderingarna och arbetssätten i praktiken. Marjatta Kalliala (Kalliala 2008, s. 264) menar att det också i Finland skulle vara bra med en mjuklandning då barnet börjar i dagvård. Egenvårdarsystemet hjälper barnet i övergången från hemmet till dagvård. Då är det en vuxen som tar emot barnet, sköter barnets grundvård under dagen (inom vårdarens arbetstider) och bidrar på så sätt med trygghet för det enskilda barnet. Det är mycket lättare att lära känna några barn och familjer grundligt än att sätta in sig i hela stora gruppen. Bemötandet av barnet och familjen är mycket avgörande i hur barnet och familjen upplever sig trygga med personalen och dagvården. Personalen ska kunna kommunicera med barnet på dess nivå och också gå med i leken eller finnas till i närheten och iakta och analysera. (Kalliala 2008, s. 264) När den vuxna är fysiskt närvarande och mentalt nåbar, kan barnet tryggt upptäcka omvärlden. Det yngre barnet vill vara i intensiv kontakt med den vuxna för att känna sig tryggt mitt i leken. En varm blick eller kram får barnet att känna sig tryggt. För barnet är det viktigt att se den vuxna och att själv bli sett. (Kalliala 2008, s. 50-51)

Smågruppsverksamheten diskuterades mycket av expertisgruppen som också menade att det är då personalen får tid samt lugn och ro med barnen, samt lär känna familjen och tillsammans bygga upp fostringsgemenskapen kring barnet.

För att bygga upp en bra relation mellan den vuxna och barnet måste ett samspel mellan dem ske. Hur vuxna bemöter barn och familjer grundar sig oftast på den människosyn vi har. Förmågan att mötas har att göra med ömsesidighet, och ömsesidigheten har sin grund i öppenhet, ärlighet och ödmjukhet. Det förutsätter att den vuxna har viljan till det. (Öhman 2006, s. 57) Också humor är en enorm resurs i fostringsarbetet. Att ha roligt och fåna sig tillsammans med barnen, att på ett säkert sätt gå ur den vuxna yrkesmänniskans roll då och då, fungerar när fostraren känner barnen och litar på sin egen förmåga att vid behov åter ta kontroll över situationen. Närhet, beröring, uppskattande blickar och gester är kraftfulla. I allt beaktande av barnet är fostrarens interaktionsfärdigheter väsentliga. Fostraren är engagerad när han/hon har en vilja att förstå och värdesätta barnet, lyssna och bry sig om, skapa en

känsla av välbefinnande hos båda parterna och en upplevelse av att gemenskapen är betydelsefull. (Stoor-Grenner, Kirves L., s. 42)

Under diskussionskvällarna med expertisgruppen märktes tydligt att när de diskuterade vad som kan vara kränkande för barnet och familjen så blev de också mera medvetna om sitt eget sätt att agera i olika situationer. Om hur viktigt och betydande allt personalen säger och gör kan vara för barnet och familjen, men också medvetenheten om hur mycket personalen kan förstöra för barnet och familjen genom att inte hela tiden vara medvetna om sitt eget handlande. Den största förutsättningen till ett gott beteende är den egna viljan till det.

9. Slutanalys

Det finns vissa etiska aspekter att ta i beaktande då man utför en aktionsforskning, som på all forskning där människor är involverade.

För det första ska det stå klart för deltagarna att de kan vara anonyma, det vill säga att man så långt som det är möjligt döljer deltagarnas identitet i allt skrivet bearbetat material och analyserna. De bör också få en försäkran om att inga andra ska få lyssna till de ursprungliga ljudfilerna om man använt sig av sådana eller få de ursprungliga utskrifterna, förutom exempelvis den som gör utskriften eller eximinatören om det är ett studieprojekt.

För det andra ska deltagarna informeras om vad projektet handlar om och vad som i dethär fallet expertisgruppen ska användas till. Med andra ord ska deltagarna veta vad som kommer ut av deras deltagande, som i dethär fallet en examensrapport.

För det tredje ska man hålla vad man lovar. Därför ska man inte lova deltagarna mer än vad man har tänkt hålla eller har resurser för att hålla. Om man inte har tid och krafter för att skriva en särskild rapport till deltagarna ska man låta bli att lova det. Det handlar om att vara realistisk.

För det fjärde är det viktigt att uppföra sig ordentligt. (Halkier B. 2010. s. 60-61)

Det har varit givande att skriva det här examensarbetet, dels har jag lärt mig själv mycket men har samtidigt haft glädjen att i det här arbetet samarbeta med min personal. Arbetet har gjorts som en utvecklingsprocess med personalen, samtidigt som jag har beprövat en modell för förebyggande mobbningsarbete. Sånär över ett år senare kan jag konstatera att diskussionstillfällena i sig var lyckade, jag upplever också att deltagarna upplevde diskussionskvällarna positivt utifrån de kommentarer de gett mig, det som de flesta har påpekat är att de önskat att hela personalgruppen hade deltagit. Jag är själv av samma åsikt att det hade varit önskvärt att hela personalen skulle ha deltagit i en dylik process, något som kan vara bra att beakta i planeringen. Det som också är att rekommendera i planeringen av en utvecklingsprocess med en personalgrupp är uppföljningen, att få en kontinuitet i det man som förman vill utveckla och stärka. Jag har upplevt att endel av det som diskuterades har fallit i glömska och därför borde en påbyggande del vara inplanerad redan i planeringsskedet, jag anser att tre kvällar per termin är lagom. Jag har inte gjort någon enskild utvärdering med personalen utan valt att analysera resultaten utifrån diskussionskvällarna. Exempel på positiva erfarenheter från utvecklingsprocessen är den värdefulla diskussion som uppstått, det har också varit glädjande att se hur tankeverksamheten hos deltagarna tagit form. Sett ur socialpedagogiska principers synvinkel är just dialogen mellan deltagarna värdefull och tillvaratagandet av kunskapen och erfarenheten i en personalgruppen. I en personalgrupp finns det ofta människor i olika åldrar och det bidrar givande med flera generationers tankesätt men det är även en utmaning att få tankarna att gå ihop. Genom att sätta igång sin tankeverksamhet via diskussioner kan man säga att man bidrar till självhjälp, blir kritiskt medveten genom att upptäcka sitt eget beteendemönster och på så sätt har möjlighet att göra någonting åt det. Att som förman / ledare genomföra en utvecklingsprocess med sin personal stöder man på så sätt individens helhetsmässiga utveckling, personalen aktiveras och det bildas en delaktighet i hela gruppen.

Nu har jag skrivit färdigt mitt examensarbete och kan dra nytta av vad jag lärt mig under processens gång och samtidigt fundera på vad som ska ske framöver. Diskussionskvällarna med personalen är något jag har tänkt att utveckla med daghemspersonalen så länge som jag arbetar som daghemsföreståndare. Diskussionsämnet bör utgå från daghemmets värderingar och verksamhet och byggas

vidare på det. Min målsättning är att ha två till tre diskussionskvällar per termin. Jag skall också försöka få hela personalen att förstå vikten av att delta i dylika forum. Jag skall också försöka uppmuntra personalen till att läsa litteratur som berör arbetet inom dagvården, för att ytterligare fördjupa sitt kunnande men framförallt öka medvetandet kring sitt eget handlande. Jag hoppas att mitt arbete kan bidra till att öka medvetenheten om hur viktigt bemötandet och vårt sätt att vara är för våra medmänniskor och även för oss själva!

Källförteckning

DO, BEO & Skolinspektionen. En handledning för att utforma en likabehandlingsplan / plan mot kränkande behandling. Förebygga diskriminering och kränkande behandling.

Hämtad den 25.4.2010. Tillgänglig:
http://www.jamombud.se/docs/handledning_forskolan_likabehandling.pdf

Halkier, B.2010. Fokus grupper. Malmö: Liber.

Helmen Borge A.I.2005. Resiliens – risk och sund utveckling. Lund: Studentlitteratur.

Kalliala M.2008. Kato mua! Helsingfors: GAUDEAMUS.

Stakes 2005. Grunderna för planen för småbarnsfostran.

Stoor-Grenner, M. & Kirves, L.2010. Mobbar även små barn? Helsingfors: Folkhälsan & Mannerheims barnskyddsförbund. Hämtad den 20.4.2010. Tillgänglig:
<http://www.folkhalsan.fi/mobbningsmabarn>

Stoor-Grenner, M & Kirves, L. Mobbningsförebyggande arbete inom småbarnsfostran. Att utarbeta en handlingsplan för att förebygga och ingripa i mobbning. Helsingfors: Folkhälsan & Mannerheims barnskyddsförbund.

Söderström, Julkunen, Backman.2009. Att utveckla praktiken: i praktiken (Rapport 1/2009). Ab Det finlandssvenska kompetenscentret.

Utbildningsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet. Hämtad den 20.4.2011. Tillgänglig:

Öhman M.2006. Den viktiga vardagen. Stockholm: Liber.

Öhman M.2008. Hissad och dissad. Stockholm: Liber.

